

Quarterly Scientific Journal of Human Resources &
Capital Studies

Online ISSN: 2783-3984

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/1/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

Investigating the role of green human resource
management dimensions in relation to
sustainable organizational development

Adel Niknezhad

Department of Public Administration, Faculty of Humanities,
Firuzkoh Azad University, Shahrood, Iran.

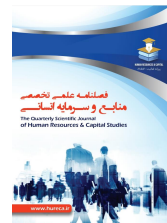
Date of receipt: 25/05/1401

Date of acceptance: 23/06/1401

Review

Today, human resources are not only focused on work requirements in the organization, evaluations, dismissal and other specific matters. These days, human resource management has become a vital part of management affairs, and even new dimensions have been added to it, including green human resource management. Green human resource management as a branch of sustainable human resource management is a new topic in the field of human resource management that emphasizes the goal of environmental sustainability and thus it becomes practical to think and apply green human resource management in all managerial and operational processes. to be included. On the other hand, in sustainable organizational development, not only nature is considered, but also ways to develop and use the capabilities of nature and environment in the direction of technology are also found. The main purpose of this research is to investigate the role of green human resources management in relation to sustainable organizational development in water and sewage company of Semnan province. This research was written in the second half of 2022. The research method used was descriptive-applied. While examining the dimensions of green human resource management, the research questions were analyzed and the results of the analysis indicated that by gaining awareness about these dimensions, the organization can achieve sustainable development.

Keywords: human resources management, green human resources management, dimensions of green human resources management, sustainable organizational development, Water and sewage company.



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

بررسی نقش ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز در ارتباط با توسعه سازمانی پایدار (مطالعه موردی: شرکت آب و فاضلاب استان سمنان)
کدمقاله: HRC-2209-1062

بررسی نقش ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز در ارتباط با توسعه سازمانی پایدار (مطالعه موردی: شرکت آب و فاضلاب استان سمنان)

عادل نیک نژاد

گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد فیروزکوه، شاهرود، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۳

چکیده :

امروزه منابع انسانی تنها معطوف به ملزومات کاری در سازمان، ارزیابی‌ها، اخراج از خدمت و سایر امور مشخص نیست. این روزها مدیریت منابع انسانی به بخشی حیاتی در امور مدیریتی بدل شده است و حتی ابعاد جدیدی از جمله مدیریت منابع انسانی سبز به آن اضافه شده است. مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان شاخه‌ای از مدیریت منابع انسانی پایدار، موضوعی نوین در رشته مدیریت منابع انسانی است که بر هدف پایداری زیست محیطی تأکید دارد و بدین صورت عملی می‌شود که تفکر و اعمال مدیریت منابع انسانی سبز، در همه فرآیندهای مدیریتی و عملیاتی گنجانده شود. از طرفی، در توسعه پایدار سازمانی، نه تنها طبیعت مد نظر قرار می‌گیرد، بلکه راه‌هایی برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های طبیعت و محیط زیست در جهت تکنولوژی نیز پیدا می‌شود. هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز در ارتباط با توسعه سازمانی پایدار در شرکت آب و فاضلاب استان سمنان است. این پژوهش در نیمه دوم سال ۱۴۰۱ نگارش شده است. روش پژوهش مورد استفاده، توصیفی-کاربردی بوده است. ضمن بررسی ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز، سؤالات پژوهش تحلیل شده و نتایج تحلیل بیانگر این بود که با آگاهی پیدا کردن نسبت به این ابعاد، سازمان می‌تواند به توسعه پایدار دست یابد.

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی سبز، ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز، توسعه سازمانی پایدار،

شرکت آب و فاضلاب.

مقدمه :

با توجه به تشدید نگرانی های زیست محیطی در سال های اخیر، مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان یکی از اولویت های مدیریتی در میان رهبران و مدیران سازمان ها، در نظر گرفته شده است. از سوی دیگر، افزایش جمعیت، تخریب زیست گاه های متعدد انسانی و حیوانی، استفاده بیش از حد از منابع طبیعی و ایجاد بی رویه آلودگی، بزرگترین تهدید موجود در مسیر توسعه پایدار جوامع است. مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سرمایه انسانی و برنامه های مدیریت محیط زیست و ادغام آنها در فعالیت های خود مدیریت منابع انسانی سبز را معرفی و امکانات و شرایط مناسبی را برای تمامی فعالان و سرمایه گذران فراهم می آورد تا با مشارکت در این برنامه ها ضمن بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان و توجه به سیاست های توسعه پایدار رابطه ای سودمند را برای خود خلق نماید (رنجبریان، ۱۳۹۷).

در همین رابطه محققان بسیاری، دیلی^۱ و هوانگ (۲۰۰۱)، جکسون^۲ و همکاران (۲۰۱۱)، رینویک^۳ و همکاران (۲۰۱۳) توجه خود را بر ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد زیست محیطی معطوف داشته اند. آنها همچنین به اهمیت فعالیتهای سبز کارکنان در محیط کاری تأکید دارند. این تلفیق مدیریت محیطی در منابع انسانی به عنوان مدیریت منابع انسانی سبز شناخته میشود که در راستای کمک به سازمان ها در جهت افزایش عملکرد زیست محیطی از طریق افزایش نقش مثبت کارکنان و فعالیتهای آنان در رابطه با محیط زیست می باشد (مسری^۴ و جارون، ۲۰۱۷).

بنابراین، ضروری است که کلیه سازمان ها، ادارات و کسب و کارها، با تأثیر رفتارهای مخرب خود بر روی محیط زیست آشنا شوند. از این رو در این پژوهش، قصد داریم به یکی از مفاهیم بسیار مهم در مدیریت منابع انسانی، به نام مدیریت منابع انسانی سبز^۵ بپردازیم و به تأثیرات این نوع مدیریت در رسیدن به اهداف سبز سازمان ها نیز اشاره کنیم.

هدف از پژوهش حاضر این است که با ایجاد تفکری نوین به نام تفکر سبز در میان مدیران و کارکنان آشنا شویم، راه های تقویت این نوع تفکر را بیاموزیم و در نهایت به هدف ارزشمند کاهش آلودگی محیط زیست و کاهش منابع مصرفی، دست یابیم و به بررسی نقش ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز در ارتباط با توسعه سازمانی پایدار برسیم. لذا مهمترین دستاورد نوآورانه این پژوهش، شناسایی نظریه ها و مدل های مرتبط با موضوع پژوهش است که یافته ها می تواند به گسترش ادبیات نظری مؤثر واقع گردد و زمینه گسترش مبانی نظری پژوهش های گذشته را فراهم نماید. شواهد پژوهش میتواند به عنوان یک دستاورد علمی اطلاعات سودمندی را در اختیار مدیران و بهره وران این حوزه قرار دهد. همچنین، یافته های پژوهش بستر لازم جهت پیشنهاد ایده های جدید برای انجام پژوهش های نوین در این حوزه را فراهم می کند. در ادامه مبانی نظری پژوهش، روش شناسی و یافته های پژوهش ارائه می شود.

لذا با توجه به آنچه بیان شد، پرسش های پژوهش حاضر بدین شرح است که: مدیریت منابع انسانی سبز دارای چه ابعادی است؟ این ابعاد چه اثراتی دارند و تفاوت مدیریت منابع انسانی با توسعه پایدار سازمانی در چیست؟

تعریف متغیرهای پژوهش تعاریف مفهومی و عملیاتی - مدیریت منابع انسانی

¹ Daily & Huang

² Jackson

³ Renwick

⁴ Masri & Jaaron,

⁵ Green Human Resource Management

مدیریت منابع انسانی از جمله مسئولیت های اصلی مدیریت در هر سازمان به شمار می رود و همه مدیران سطوح متعدد سازمان به نوعی از این مسئولیت برخوردار هستند (امبیاک و آنا، ۲۰۱۸).

در واقع، مدیریت منابع انسانی، عبارت است از فرایند کار کردن با افراد، به طوری که این افراد و سازمان شان به توانمندی کاملی دست یابند، حتی زمانی که تغییر، نیاز به کسب مهارت های جدید، تقیل مسئولیت های جدید و شکل جدیدی از روابط را ملزم باشد (فصلنامه کتاب مدیریت منابع انسانی، ۱۳۸۳). در واقع مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت هایی نظیر کارمندیابی، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می شود. به عبارتی دیگر مدیریت منابع انسانی تابعی در سازمان است که عملکرد کارکنان را در خدمت رسانی به اهداف استراتژیک کارفرما، به حد اعلا می رساند. مدیریت منابع انسانی به دنبال یافتن چگونگی مدیریت افراد در سازمان ها، با تمرکز بر سیاست ها و سیستم ها می باشد. واحدها و بخش های مدیریت منابع انسانی، خصوصاً مسئول عدهای از فعالیت ها، از جمله استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش و جزا (برای مثال مدیریت سیستم حقوق و مزایا) می باشد. همچنین مدیریت منابع انسانی به روابط صنعتی توجه دارد، که همان تعادل در اعمال سازمانی با قوانین ناشی از بحث های بین کارکنان و مدیران و قوانین دولتی می باشد.

- مدیریت منابع انسانی سبز

به زعم Zoogah، مدیریت منابع انسانی سبز به استفاده از سیاستها، فلسفه ها و اعمال مدیریت منابع انسانی در حیطه کسب و کار سازمان به منظور ارتقای استفاده پایدار از منابع و جلوگیری از آسیب های زیست محیطی اشاره دارد (Zoogah، ۲۰۱۱). مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز در درخواست برای ارسال مقاله مجله بین المللی مدیریت منابع انسانی، اینگونه تعریف شده است: فعالیتها و تئوریهای مدیریت منابع انسانی که به کاهش خسارتهای زیست محیطی کمک میکند (رنویک، ۲۰۱۲).

- ابعاد مدیریت منابع انسانی

در یک دسته بندی جامع می توان مدیریت منابع انسانی سبز را در چهار بعد اصلی ذیل تشریح کرد (محمدنژاد، ۱۳۹۵):

۱. فرآیند سبز: یعنی در تمام فرآیندهای سازمان معیارهای زیست محیطی گنجانده شود. در جذب، افرادی انتخاب شوند که به محیط زیست احترام می گذارند. در فرایند آموزش، آموزش های مرتبط با محیط زیست ارائه گردد و آگاهی کارکنان را در این زمینه افزایش دهد. در ارزیابی عملکرد، معیارهای زیست محیطی جزء معیارهای ارزیابی اثربخشی کارکنان باشد. در جبران خدمات، رفتارهای شهروندی دوستدار محیط زیست مورد قدرانی قرار گیرد. در مورد فرایندهای اداری نیز، به معنای طراحی ساختار سبز (در نظر گرفتن جایگاه و یا واحدی برای این رسیدگی به مسئولیت سبز سازمان) و همچنین استفاده از IT برای کاهش مصرف انرژی و مواد، در فرایندهای پیش گفته نظیر فرایند انتشار آگهی استخدام، ارزیابی عملکرد الکترونیکی، نامه های اداری الکترونیکی، آموزش های از راه دور و مواردی از این دست، است.
۲. استراتژی سبز: یعنی وارد کردن اهداف و سیاست های زیست محیطی در استراتژی های کلان منابع انسانی. علاوه بر این واحد منابع انسانی با سازمان ها و انجمن حامی محیط زیست و همچنین نهادهای قانون گذار ارتباط استراتژیک برقرار می کند. این ارتباط به آنها کمک می کند تا ضمن جلب حمایت اجتماعی و قانونی، بتوانند به اطلاعات و منابع مورد نیاز برای انجام فعالیت های دوستدار محیط زیست دسترسی پیدا کنند.

¹ Bombiak & Anna

² Zoogah

³ Renwick

۳. حمایت سبز: به معنی ارائه حمایت های اطلاعاتی از طریق اطلاع رسانی چگونگی مواجه شدن با محیط زیست. همچنین ارائه خدمات رفاهی دوستدار محیط زیست مانند عرضه محصولات سبز، آشپزی سبز، خدمات اجاره دوچرخه، اشتراک گذاری اتومبیل و پیشنهاد بسته های سلامت و کاهش استرس. از طرفی دیگر، حمایت مالی مثل تخفیف گرفتن برای کارکنان در خرید محصولات سبز، تخفیف های استفاده از حمل و نقل عمومی، حمایت مالی برای سبز کردن محیط زندگی شخصی، می تواند افراد را ترغیب به زندگی دوستدار محیط زیست کند. حتی حمایت زمانی از طریق تدارک دیدن ساعات کاری شناور و دورکاری به منظور کمک به کاهش آلودگی هوا، می تواند در این مدنظر قرار گیرد.

۴. فرهنگ سبز: پس از اینکه حمایت ذینفعان کلیدی جلب شد و پایداری زیست محیطی به عنوان یک اصل ضروری وارد اسناد بالادستی سازمان شد، همه کارکنان باید از ضرورت آن آگاه شوند و چگونگی حرکت در راستای حفظ محیط زیست را یاد بگیرند. در این نقش مدیران منابع انسانی با ابزارهایی که در اختیار دارند فرهنگ سازمان را به سمت فرهنگ حفظ محیط زیست و اهمیت دادن به مسائل زیست محیطی پیش می برند. در واقع واحد منابع انسانی در این لایه بر نگرش و دانش افراد تاثیر می گذارد. برای ترویج فرهنگ سبز به عنوان ارزش سازمانی، دو دسته اقدامات اثربخش است: اقدامات آگاهی بخش (منطقی) و اقدامات برانگیزاننده (احساسی). همچنین طراحی فضای کاری که دوستدار محیط زیست باشد یعنی از انرژی خورشیدی بهترین بهره را ببرد، کمترین اتلاف انرژی را داشته باشد، از گل و گیاه در تزئین اتاق های کاری استفاده شود و مواردی از این دست. این نمادسازی اثر تعاملی بر لایه ها ارزش ها نیز دارد.

این مسئولیت همه ما است که روند گرم شدن زمین و آلودگی های زیست محیطی را معکوس کنیم، قبل از اینکه به نقطه بی بازگشت برسد.

- توسعه سازمانی پایدار

مفهوم توسعه پایدار ناظر بر این واقعیت انکارناپذیر است که ملاحظیات مربوط به اکولوژی می تواند و باید در فعالیت های اقتصادی به کار گرفته شود. این ملاحظیات شامل ایده های ایجاد محیطی منطقی است که در آن ادعای توسعه به منظور پیشبرد کیفیت همه جنبه های زندگی، مورد چالش قرار می گیرد (کریک پاتریک و همکاران، ۲۰۰۱).

به طور کلی توسعه پایدار به معنای تلفیق اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی برای حداکثرسازی رفاه انسان فعلی بدون آسیب به توانایی نسل های آتی برای برآوردن نیازهایشان می باشد. با توجه به این تعریف، می توان اینگونه استنباط کرد که هدف توسعه پایدار دستیابی به اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی به صورت همزمان و با تاکید بر نقش انسان در این رابطه است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۵).

توسعه پایدار به استناد تعاریف ذکر شده فرایندی است که اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی جامعه را در هر جا که ممکن است از طریق وضع سیاستها، انجام اقدام های لازم و عملیات حمایتی با هم تلفیق می کند و در هر جایی که تلفیق امکان ندارد به ایجاد رابطه مبادله بین آنها، بررسی و هماهنگی این مبادله ها می پردازد (کوهن^۲ و همکاران، ۲۰۱۲).

- شرکت آب و فاضلاب استان سمنان

شرکت آب و فاضلاب شهری استان سمنان در راستای تحقق اهداف چشم انداز بیست ساله نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران و بر اساس قانون تشکیل شرکتهای آب و فاضلاب شهری و روستایی و وظایف مندرج در اساسنامه به منظور ایجاد و بهره برداری از تاسیسات مربوط به تامین و توزیع آب بهداشتی و همچنین جمع آوری، انتقال و تصفیه اصولی فاضلاب با حفظ و بهره گیری بهینه از کلیه منابع در اختیار خود و با اتکاء به توانمندی نیروی انسانی متخصص و کارآمد خویش و هماهنگ با رشد فناوری و دانش روز؛ با

¹ Kirkpatrick et al.

² Cohen

کیفیت ترین و اقتصادی ترین خدمات ممکن را ضمن انجام تعهدات قانونی و رسالت اجتماعی؛ و با توجه به ارتقاء و توسعه بهره وری و اصل مشتری مداری با رعایت الزامات ذیل ارائه می نمایند:

- ۱- تدوین و استقرار نظام جامع برنامه ریزی به منظور اعمال مدیریت صحیح و سنجش شاخص های کمی؛ کیفی
- ۲- توسعه سامانه های جمع آوری و تصفیه فاضلاب؛ بازچرخانی و استفاده از پساب متناسب با محیط های پذیرنده و نوع مصرف
- ۳- پایش کمی و کیفی شاخص های بهداشتی آب شرب و اعمال استانداردها و مقررات لازم برای جلوگیری از ورود آلاینده های فاضلاب به محیط های پذیرنده
- ۴- اجرای طرحهای عملیاتی کاهش تلفات و آب بدون درآمد
- ۵- توسعه مدیریت ریسک بحران و پدافند غیر عامل در طراحی؛ ساخت و بهره برداری از تاسیسات آب و فاضلاب
- ۶- اجرای طرحهای عملیاتی به منظور اصلاح و بازسازی تاسیسات؛ تجهیزات و شبکه های فرسوده آب و فاضلاب
- ۷- اتمام طرحهای نیمه تمام و بهره برداری مرحله ایی از طرح ها در طول دوران ساخت
- ۸- ارتقا رضایت مشترکین از طریق استقرار نظام های پاسخگویی و بهبود مستمر فرآیندها و اثر بخشی آنها در راستای تامین رضایت و خواسته های مشترکین
- ۹- تنوع بخشی به سامانه های تولید و توزیع آب بهداشتی مانند استفاده از آب شیرین کن ها؛ بسته بندی آب و....
- ۱۰- استفاده از سیستم های هوشمند مدیریت بهره برداری از تاسیسات آب و فاضلاب
- ۱۱- ارتقاء و توسعه نظام جذب؛ توانمندسازی و نگهداشت منابع انسانی متناسب با نیازهای تخصصی و مدیریتی بخش آب و فاضلاب
- ۱۲- استقرار نظام مدیریت عملکرد
- ۱۳- استقرار و توسعه فناوری های نوین در فرآیند تصفیه آب و فاضلاب
- ۱۴- ارتقاء و توسعه آموزش عمومی؛ تخصصی و مدیریتی و گسترش پژوهش های کاربردی
- ۱۵- استقرار نظام کنترل کیفی؛ بازرسی فنی و تضمین کیفیت کالا؛ تجهیزات و خدمات مورد استفاده در صنعت آب و فاضلاب
- ۱۶- استقرار و نهادینه سازی مدیریت دانش در راستای مستند سازی و انتقال دانش و تجارب و توسعه یادگیری
- ۱۷- توسعه و ارتقا سطح مهارت های مدیریتی؛ مشاوره ایی فنی و اجرایی در بخش های مختلف
- ۱۸- توسعه نظام جانشین پروری و تامین و تربیت مدیران در کلیه سطوح
- ۱۹- بستر سازی؛ حمایت و جلب مشارکت های بخش غیر دولتی به منظور جذب سرمایه های داخلی و خارجی
- ۲۰- رعایت الزامات قانونی زیست محیطی و ارتقا ایمنی و سلامت کارکنان در کلیه فعالیت های صنعت آب و فاضلاب^۱
- ۲۱- توسعه نظام مدیریت پروژه و مهندسی ارزش در طرحها و پروژه های صنعت آب و فاضلاب
- ۲۲- بهبود فضای کسب و کار؛ توسعه خصوصی سازی و گسترش مشارکت؛ ارتقا توانمندی بخش های خصوص و تعاونی در حوزه فعالیت های صنعت آب و فاضلاب در راستای سیاست های کلی اصل ۴۴
- ۲۳- ارتقا بهره وری در کلیه فرآیندهای مورد عمل

پیشینه پژوهش

در جدول ۱، به بررسی و تشریح برخی از پژوهش های مشابه در راستای پژوهش حاضر می پردازیم.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	پژوهشگر	عنوان پژوهش	نتیجه پژوهش
------	---------	-------------	-------------

۱	روسکو ^۱ و همکاران (۲۰۱۹)	مدیریت منابع انسانی سبز و قادر ساختن فرهنگ سبز سازمانی با هدف افزایش عملکرد محیطی در راستای توسعه پایدار	نتیجه گرفتند که فعالیت های مدیریت منابع انسانی شامل استخدام، آموزش، ارزشیابی و سیستم پاداش باعث شکوفایی فرهنگ سبز سازمانی و توانمند سازی کارکنان می شود.
۲	بمبیاک و مارچینیوک-کلوزکا ^۲ (۲۰۱۸)	مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان ابزاری برای توسعه پایدار شرکت ها	بین توسعه پایدار شرکت ها مورد بررسی و اجرای اقدامات مدیریت منابع سبز ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین محققین پیشنهاد دادند که لازم است جهت توسعه این بعد از پایداری، آگاهی را در بین شرکت های افزایش دهیم و بر روی ابعاد مختلفی از جمله فرهنگ سازی در زمینه بکارگیری دانش مدیریت منابع انسانی سبز تاکید کنیم.
۳	میشرا ^۳ (۲۰۱۷)	مدیریت منابع انسانی سبز چارچوبی برای توسعه پایدار سازمانی در یک اقتصاد نوظهور	اقداماتی مانند آموزش مباحث زیست محیطی، استخدام سبز، ارزیابی عملکرد سبز، مشارکت کارکنان و جبران خسارت های زیست محیطی می توانند در توسعه پایدار سازمان نقش اساسی ایفا کنند. همچنین توصیه می شود که در مدیریت سازمان در زمان اجرای اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز، در تمامی مراحل حمایت کننده باشد تا این نتایج پایداری حاصل گردد.
۴	پینزن ^۴ و همکاران (۲۰۱۶)	تغییر به سوی پایداری در مراقبت های بهداشتی با توجه به نقش مدیریت منابع انسانی سبز	نتایج نشان داد که توجه به مدیریت زیست محیطی می تواند سازمان ها در رسیدن به این مهم یاری رساند. همچنین محققین اعلام داشتند که رویه های مدیریت منابع انسانی سبز، موجب به وجود آمدن رفتارهای داوطلبانه کارکنان نسبت به محیط زیست و مسولیت های اجتماعی سازمان می شود و سازمان های می توانند با بکارگیری ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز، در نگرش کارکنان خود تغییراتی را به وجود آوردند که موجب دستیابی سازمان به توسعه پایدار گردد
۵	غلامی ^۵ و همکاران	هنر سیستم مدیریت منابع	این پژوهشگران دریافته اند که این مدل سیستمی از شیوه های کلیدی برای اجرای یک استراتژی پایداری پاکسازی را در

¹ Roscoe

² Bombiak & Marciniuk-Kluska

³ Mishra

⁴ Pinzone

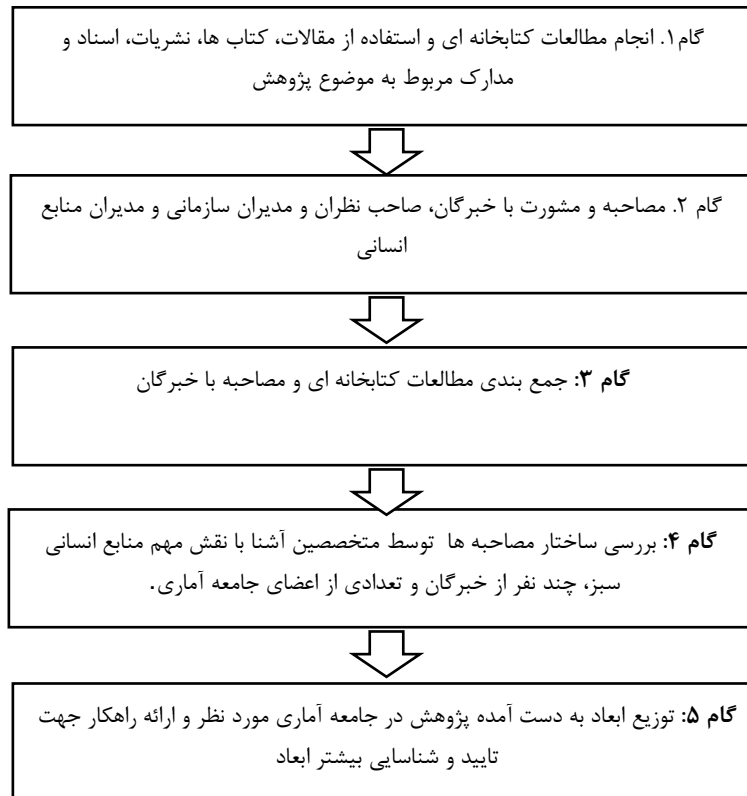
⁵ Gholami

انسانی سبز، ایجاد (۲۰۱۶)
پایداری در مراکز
ورزشی مالزی
مراکز ورزشی که دارای اثرات چندگانه در سطوح کلان و خرد
جامعه است، مشخص می سازد. محققین با استفاده از مطالعه
تحقیقات پیشین و شناسایی عوامل موثر در این زمینه، در
نهایت پس از بکارگیری مدل معادلات ساختاری، دریافتند که
هفت عامل: مدیریت عملکرد، مشارکت کارکنان، فرهنگ و
جو حمایتی، جذب و انتخاب، آموزش و توسعه و نقش اتحادیه
ها در مشارکت بازیکنان و مدیریت محیط زیست در این
زمینه بسیار مهم و تعیین کننده می باشند.

روش شناسی پژوهش

اطلاعات این پژوهش عمدتاً از طریق مرور ادبیات مقالات مجلات و مقالات کنفرانس بازیابی شده است؛ و همچنین رعایت گزارشات و دستورالعمل های مربوطه. این مطالعه صرفاً بر نقش ابعاد مدیریت منابع انسانی سبز در ارتباط با توسعه سازمانی پایدار متمرکز است. مراجع استفاده شده به پنج سال گذشته برای ارائه اطلاعات فعلی به مطالعه محدود شده است. با این حال، به دلیل مواد بسیار کمی در دسترس از مقالات و مقالات منتخب برای برخی از مناطق، برخی از روش های جایگزین برای به دست آوردن داده های بیشتر برای این مطالعه استفاده شد. لازم به ذکر است به دلیل شیوع ویروس کووید-۱۹، اطلاعات اضافی از مخاطبین به صورت آنلاین، از طریق پلتفرم های رسانه های اجتماعی مانند فیس بوک و لینکدین و سایر شبکه های مجازی به دست آمد. در نهایت، از طریق آن روش ها، توسعه مختصری از مهمتری عوامل در شکل گیری ابعاد شناسایی شد. لذا پژوهش حاضر از نظر ماهیت از نوع توصیفی و از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. تحقیق کاربردی یک نوع از پژوهش است که در راستای عمل و نیازهای جوامع و بشریت به انجام می رسد. در تحقیق توصیفی، هدف توصیف نمودن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. اجرای این نوع تحقیق می تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرآیند تصمیم گیری باشد.

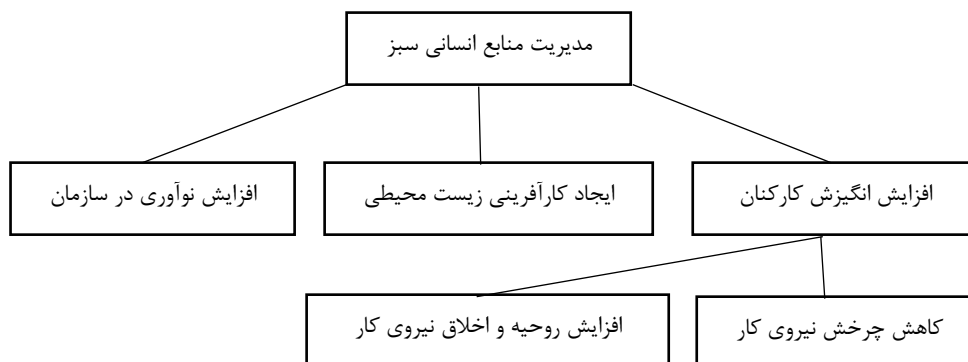
جامعه آماری پژوهش متشکل از خبرگان، کارشناسان، و اساتید محترم مدیریت منابع انسانی کشور ایران تشکیل شده است. این افراد به جهت تخصص های مختلف در موارد منابع انسانی و در بر گرفتن طیف وسیعی از صاحب نظران و خبرگان، میتوانند اطلاعات مناسب و ارزشمندی را در اختیار پژوهش حاضر قرار دهند. جهت حفظ اعتبار مدل، سعی شده است قسمت اعظم جامعه آماری از افرادی که سابقه فعالیت آنها در زمینه مدیریت منابع انسانی است، انتخاب گردد. از این رو در پژوهش حاضر به منظور جمع آوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات پژوهش موضوع، از منابع کتابخانه ای، مقالات، کتاب های موجود در این زمینه و از شبکه جهانی اینترنت استفاده شده است و در بخش میدانی پژوهش از مصاحبه با ۳۵ خبره در این حوزه جهت جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. همانگونه که در شکل ۲، مشخص شده است، روند کلی انجام پژوهش در ۵ گام مختلف می باشد:



شکل ۱. روند انجام پژوهش

یافته ها

- اثرات اجرای منابع انسانی سبز



شکل ۲. آثار اجرای مدیریت منابع انسانی سبز (داتا، ۲۰۱۲)

مدیریت منابع انسانی سبز، سبب افزایش عملکرد سازمانی (جکسون و همکاران، ۲۰۱۱)، همکاری سازمانی (جابور و همکاران، ۲۰۱۰)، فرهنگ سازمانی (جابور و همکاران، ۲۰۱۲) و کاهش هزینه ها میشود. به دلیل اهمیت بخش محیط زیست سازمانها، محققان بر اهمیت اتخاذ رویکردهای زیست محیطی، به عنوان یکی از اهداف کلیدی سازمانی تأکید کرده اند (جابور، ۲۰۱۲؛ دلی و هانگ، ۲۰۰۱). دلیل این تأکید آن است که مدیریت منابع انسانی سبز کمک میکند تا فرآیند مدیریت منابع انسانی با استراتژی های پایداری سازمانی ادغام شود که شامل، استراتژیهای استخدام، سیستم های ارزیابی و پاداش مرتبط با آگاهی های زیست محیطی و پیاده سازی در فرآیند ارزیابی کارکنان (جابور و همکاران، ۲۰۱۲)، برنامه های آموزش و توسعه میشود. این افزایش قابلیت توسعه مهارتها و آگاهی کارکنان به شکل گیری سازمان سبز و پایدار منجر میشود.

- مقایسه توسعه پایدار سازمانی با مدیریت منابع انسانی سبز

اگر به توضیحات مربوط به مدیریت منابع سبز و توسعه پایدار سازمانی دقت کرده باشید، بسیار به هم شبیه هستند؛ البته باید دقت کنید که تفاوت‌هایی بین آن‌ها وجود دارد که سبب شده است تا آن‌ها را در دو مقوله جداگانه بررسی کنند.

- تفاوت مدیریت منابع انسانی با توسعه پایدار سازمانی

در مدیریت منابع انسانی سبز، استفاده درست از منابع و روش‌هایی برای بهبود وضعیت محیط زیست در نظر گرفته می‌شود. این مفاهیم به کارمندان، کارکنان و ... القا می‌شود. همچنین برای بهبود عملکرد این افراد در زمینه حفاظت از محیط زیست، فعالیت‌هایی نیز انجام می‌گیرد.

توسعه پایدار، تفاوت مهمی که با مدیریت منابع انسانی سبز دارد، در به کار گرفتن تکنولوژی‌ها و استفاده از منابع در جهت توسعه است. به گونه‌ای که بتوان این منابع را برای آیندگان نیز حفظ کرد.

در توسعه پایدار، منابع مورد استفاده قرار می‌گیرد، در جهت توسعه سازمان، کشور و جهان فعالیت‌هایی انجام می‌گیرد؛ اما نکته‌ای که وجود دارد، استفاده از راهکارهایی است که به طبیعت اجازه دهد تا این منابع را بازسازی کند. بدین صورت هم توسعه امکان پذیر می‌شود، هم به مرور زمان، میزان منابع کاهش نمی‌یابد.

- شباهت مدیریت منابع انسانی با توسعه پایدار سازمانی

در هر دو نوع مدیریت، استفاده بهینه از محیط زیست، محافظت از محیط زندگی، استفاده از روش‌هایی برای حفظ طبیعت و ... به کار گرفته می‌شود. همچنین در این روش‌ها، از سازمان‌ها و افراد زیرمجموعه نیز در جهت بهبود وضعیت محیط زیست و محافظت از آن کمک گرفته می‌شود.

اما نکته‌ای که به ذهن می‌آید، این است که چرا سازمان‌ها خود را درگیر استفاده از مدیریت منابع انسانی سبز و دغدغه‌های آن کنند؟ بهتر است بدانید که این نوع مدیریت، برای خود سازمان نیز فوایدی در بر خواهد داشت.

- مزایای استفاده از مدیریت منابع انسانی سبز

مدیریت منابع انسانی سبز، اهمیت اصلی خود را در دستیابی به اهداف گسترده تری مانند صرفه جویی در هزینه‌ها، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، استعدادیابی و مدیریت و کسب برتری نسبت به رقبای دارد. سایر مزایای این روش، به صورت زیر خلاصه می‌شود:

- این روش مدیریتی، باعث بهبود اعتبار برند کارفرمایی یک شرکت در بازار می‌شود و احتمالاً می‌تواند فروش را افزایش دهد.
- کیفیت سازمان را از نظر داخلی و خارجی بهبود می‌بخشد.
- این روش مدیریتی، مشارکت ذینفعان را بهبود می‌بخشد.
- مدیریت منابع انسانی سبز، با کارایی بیشتر در استفاده از انرژی، آب و مواد اولیه، هزینه‌های کلی یک شرکت را کاهش می‌دهد.

- یک مزیت رقابتی برای شرکتهای صنعت و همچنین بازار است.
- نوآوری را تحریک می‌کند؛ زیرا کارمندان متعهد به بهبود رد پای اکولوژیکی شرکت‌های خود هستند. این رشد شرکت‌ها و بهبود کیفیت و افزایش رویه‌ها و روش‌ها را بیشتر تسهیل می‌کند.
- مدیریت منابع انسانی سبز به مدیریت موثرتر مشکلات کمک می‌کند.
- در پایان، استخدام نیروی کار سبز که سیاست‌های دوستانه محیط زیست را درک، اعمال و بهبود می‌بخشد، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا راحت باشند و از تأثیری که دفاتر و سایر امکانات آنها دارند، افتخار کنند.
- علاوه بر این، به شرکتها کمک می‌کند تا نوآوری (به گونه‌ای که به آنها امکان می‌دهد از لحاظ اقتصادی مقرون به صرفه باشند) و ارائه رویه‌ها و محصولات جدید را تدارک ببینند. بسیاری از شرکت‌ها به کمک پرسشنامه مدیریت منابع انسانی سبز، می‌توانند میزان موفقیت خود را در این زمینه بررسی کنند.

نتیجه گیری

مدیریت منابع انسانی سبز، مسئول ایجاد محیط کاری سبزی است که در آن کارکنان اهمیت اقدامات زیست محیطی را درک کنند (احمد^۱، ۲۰۱۵). مدیریت منابع انسانی سبز نه تنها برای محیط زیست، بلکه برای سازمان‌ها نیز مفید است. شاید بسیاری از افراد با این مفاهیم آشنایی نداشته باشند. ما در محیطی زندگی می‌کنیم که برای زندگی در آینده نیز به آن احتیاج داریم. کسب و کارها، تغییرات اقلیمی، مشکلات محیط زیستی مانند گرمایش زمین، گازهای گلخانه‌ای، زباله‌ها، تخریب جنگل‌ها و ... همگی نقش بزرگی در تخریب محیط زیست دارند.

مدیریت منابع انسانی، سازمان‌های مختلفی را انتخاب می‌کنند و به کمک آنها، آموزش‌های لازم را به منابع انسانی ارائه می‌دهند. همچنین از توانایی آنها برای بهبود اوضاع محیط زیست و ایجاد توسعه پایدار برای آینده، بهره می‌برند و شامل رهنمودها، سیاست‌ها و عملکردهایی است که سبب می‌شود تا درصد اعظمی از جامعه، در جهت حفظ منابع زیستی کوشا باشند.

با توجه به اهمیت مقوله و موضوع مدیریت منابع انسانی سبز، سازمانها به سمت سبز سازی دستگاه‌های خود در حرکت هستند (راماسی^۲، ۲۰۱۷). برای نمونه، سبز سازی سبب ایجاد مشاغل و فرصتهای شغلی جدید شده، فرصتهای بروز نوآوری را فراهم کرده و در نهایت منجر به رفاه و آسایش بیشتر میشود. جفری^۳ (۲۰۱۲)، و گوسوامی و رانجان^۴ (۲۰۱۵)، معتقدند سازمانهایی که مدیریت منابع انسانی سبز را اجرا کرده اند، از اجرای آن سود برده و کارکنان آنها دارای روحیه بهتری شده اند.

به طور کلی، مدیریت منابع انسانی و مسائل حوزه نیروی انسانی، محدود به چند وجه خاص نمی‌شود. به این ترتیب، کلیه تصمیمات و رفتارهای مدیران منابع انسانی، بر سطوح مختلف سازمان و کارکنان تأثیر داشته و از این رو است که مفهوم مدیریت منابع انسانی سبز، به سیاست‌ها و اعمالی گفته می‌شود که توسط آن، کسب و کارهای مختلف از منابع موجود بهترین و صحیح‌ترین استفاده را می‌کنند و علاوه بر آن، به کاهش چشمگیر خسارت‌های زیست محیطی نیز، کمک فراوانی خواهند کرد.

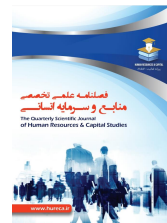
در پژوهش حاضر، به موضوع مهمی بنام مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM) پرداخته و گفتیم که هدف از مدیریت منابع انسانی سبز، آگاه کردن نیروی انسانی سازمان نسبت به محیط زیست می‌باشد. در ادامه اشاره ای به این مورد داشتیم که مدیریت منابع انسانی سبز به عنوان شاخه‌ای از مدیریت منابع انسانی پایدار، در حال گسترش میان رهبران سازمان‌ها است. مدیران منابع انسانی با توجه به ابعاد ۴ گانه

¹ Ahmad

² Ramasamy

³ Jefri

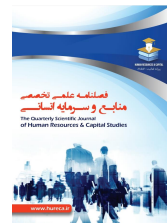
⁴ Goswami and Ranjan



مدیریت سبز و ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر کاهش استفاده از کاغذ، خودرو، برق و فراهم کردن محیط کاری سبز، می‌تواند انگیزه ای قوی بر ادامه این روند از سوی کارمندان باشند.

منابع

۱. رنجبریان، رسول (۱۳۹۷). توسعه پایدار و نقش مولفه های هفت سبز، مجله اقتصاد، کار و جامعه، ۷۵، ۲۱۶-۸۲.
۲. فصلنامه کتاب، مدیریت منابع انسانی، نوشته گلی بلسینگر، ترجمه علی خسرو جردی، پاییز ۱۳۸۳، شماره ۵۹.
۳. سیدجوادین، سید رضا، روشندل اربطانی، طاهر، نوبری، علیرضا (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی سبز " یک رویکرد سرمایه گذاری و توسعه پایدار"، دانش سرمایه گذاری، ۵(۲۰)، ۲۹۷-۳۲۷.
۴. محمدنژاد شورکایی، مجتبی، سیدجوادین، سیدرضا، شاه حسینی، محمدعلی، حاج کریمی، عباسعلی. (۱۳۹۵). ارائه چارچوبی برای مدیریت منابع انسانی سبز. مدیریت دولتی 10.22059/jipa.2017.62183, 691-710, 8(4).
۵. Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and Practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1-13.
۶. Bombiak, E., Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green Human Resource Management as a Tool for the Sustainable Development of Enterprises: Polish Young Company Experience. *Sustainability*, 10(6), 1739; <https://doi.org/10.3390/su10061739>.
۷. Cohen, E., Taylor, S., & Muller-Camen, M., 2012. HRM's role in corporate social and environmental sustainability. *SHRM Report*.
۸. Daily, B., & Huang, S. (2001). Achieving sustainability through attention to human Resource factors in environmental management. *Int. J. Oper. Prod. Manage*, 21, 539-552.
۹. Jabbour C. J. C., de Sousa Jabbour, A. B. L., Govindan, K., Teixeira, A. A., & de Souza Freitas, W. R. (2012). Environmental management and operational performance in automotive companies in Brazil: The role of human resource management and lean manufacturing. *Journal of Cleaner Production*, 47, 129-140.
۱۰. Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil. *International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049-1089.
۱۱. Jackson, S., Renwick, D., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management *Zeitschrift für Personal for schung. German Journal of Research in Human Resource Management*, 25, 99-116.
۱۲. Jackson, S., Renwick, D., Jabbour, C.J.C., & Muller-Camen, M. (2001). State-of-the-art and future directions for green human resource management. *Zeitschrift F'Ur Personal Forschung. German Journal of Research in Human Resource Management*, 25, 99-116.



۱۳. Jafri, S. (2012). Green HR practices: an empirical study of certain automobile organizations of India. *Human Resource Management*, 42, 6193-6198.
۱۴. Gholami, G.; Rezaei, G.; Saman, M.Z.M.; Sharif, S.; Zakuan, N. (2016). State-of-the-Art Green HRM System: Sustainability in the Sports Center in Malaysia Using a Multi-Methods Approach and Opportunities for Future Research. *Journal of Cleaner Production*, 124, 142-163.
۱۵. Goswami, G. T., & Ranjan, K. S. (2015). Green HRM: Approach to Sustainability in Current Scenario. *Journal for Studies in Management and Planning*, 1(4), 250-259.
۱۶. Kirkpatrick C. & et. al.; (2001). Development of criteria to assess the effectiveness of national strategies for sustainable development; Institute for Development Policy and Management; University of Manchester.
۱۷. Masri, H., & Jaaron, A. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474-489.
۱۸. Mishra, P. (2017). Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy, *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762-788.
۱۹. Pinzone, M.; Guerci, M.; Lettieri, E.; Redman, T. (2016). Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: The role of Green HRM. *Journal of Cleaner Production*, 122, 201-211.
۲۰. Ramasamy, A., Inore, I., & Sauna, R. (2017). A Study on Implications of Implementing Green HRM in the Corporate Bodies with Special Reference to Developing Nations. *International Journal of Business and Management*, 12(9), 117-129.
۲۱. Renwick, D.W.S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *Int. J. Manag. Rev*, 115, 1-14
۲۲. Renwick D.W.S., Redman T. & Maguire, S. (2012). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1). 1-14.
۲۳. Roscoe, R., Subramanian, N., Charbel, J.C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*.
۲۴. Zoogah, D.B. (2011). The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 25(2), 117-139.